

INFORME DE CULTURA INSTITUCIONAL 2025

FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS

INTRODUCCIÓN

La Cultura institucional es un proceso que permite impulsar la estrategia de la Organización a partir de la identificación de los principios, valores, creencias y normas que orientan el comportamiento de las personas y que son visibles a través de las prácticas organizacionales, generando así un orden conductual y de comunicación que son compartidos por todos los miembros de la institución.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana desde el año 2010 viene inmersa en un proceso de transformación cultural, buscando la consolidación de un mayor nivel de apropiación de los principios y valores institucionales, a través de un comportamiento ético e íntegro, con el fin de contribuir a la consolidación de una Fuerza polivalente e interoperable que cumpla con los más altos estándares internacionales que le permita establecerse como preferente y líder regional. Por lo anterior la medición de Cultura Institucional tiene como propósito identificar en todos los niveles de la organización la apropiación de las condiciones comportamentales basada en la vivencia de principios y valores institucionales, que promueven una coherencia actitudinal en su personal y llevan a prácticas organizacionales caracterizadas por la vocación de servicio, el compromiso y el sentido de pertenencia, como grandes propulsores para alcanzar los objetivos institucionales, a través de un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y gestión de la organización.

El diagnóstico de la Cultura institucional en la FAC permite la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora que a su vez, contribuirán en la generación de estrategias con miras a construir escenarios en los que se gestione el comportamiento de las personas y se impulsen los procesos de innovación y desarrollo en la institución, teniendo en cuenta los cambios organizacionales, las dinámicas laborales, los cambios generacionales que impactan directamente en las creencias, las percepciones, los comportamientos, los estilos de liderazgo y en la forma como se visiona la institución a futuro.

De esta manera el modelo de Cultura Institucional establecido para la Fuerza, se basa en cinco dimensiones: Institución, Talento Humano, Gestión Estratégica, Gestión de Procesos y Capacidades Organizacionales. Cada dimensión cuenta con determinantes de la cultura que se expresan en el día a día en la institución y la forma como se propicia que los principios, los valores y necesidades individuales se alineen con el propósito organizacional, garantizando la sostenibilidad de las capacidades institucionales.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
DIMENSIONES Y DETERMINANTES	2
METODOLOGÍA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	4
DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	5
RESULTADOS CULTURA INSTITUCIONAL FAC - 2025	5
RESULTADOS DE APROPIACIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL POR COMANDOS, UNIDADES MILITARES Y GRUPOS AEREOS-2025	6
PROMEDIO DE APROPIACIÓN POR DIMENSIONES	7
PROMEDIO POR DETERMINANTES	8
PROMEDIO POR CUERPO	9
<i>Suboficial Cuerpo Logístico Aeronáutico (89,8%) y Suboficiales Cuerpo Administrativo (89.5%)</i>	10
<i>Suboficiales Cuerpo Técnico Aeronáutico (85.6%) y Personal Civil (86,1%).....</i>	10
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	10



DIMENSIONES Y DETERMINANTES

El modelo de Cultura Institucional FAC está conformado por 5 dimensiones y 21 determinantes, los cuales se describen a continuación:

Dimensión Institución		
Legitimidad Percepción que tienen los miembros de la FAC que la institución es reconocida por la sociedad colombiana porque sus acciones son integras, legales, generan confianza y credibilidad institucional.	Honor Prácticas de la institución que promueven que los miembros de la FAC actúen de manera recta, cumpliendo con el deber personal, institucional y social, respecto al otro y así mismo, tanto en público como en privado, siendo coherente con su investidura militar o de servidor público.	Valor Es la calidad moral que le permite a la persona enfrentar con fortaleza las situaciones críticas y de alta exigencia, incluso cuando estas implican renunciar a ellos mismos. El valor es la fortaleza física y mental para hacer lo correcto, sin apreciar conveniencias personales, actuando con lealtad y firmeza en toda circunstancia.
Liderazgo Prácticas organizacionales que promueven las capacidades de los comandantes para inspirar, innovar y transformar, ajustar sus comportamientos a los principios y valores para que, por medio del ejemplo y el respeto, cumplan la misión institucional, preservando la disciplina, autoridad y jerarquía militar.		Justicia y Equidad Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Dimensión Talento Humano		
Identidad Vínculo emocional que tiene el personal con la institución, sintiéndola como propia y reconocen de la importancia del desempeño de su labor en la FAC.	Respeto Es la tolerancia hacia la diferencia y reconocimiento del otro como ser humano, valorando sus cualidades sin importar el nivel jerárquico.	Compromiso Es la condición que le permite a la persona tener clara conciencia de responsabilidad, disponibilidad y actitud de servicio a pesar de las adversidades, dando de sí mismo para el logro de los objetivos de la FAC.
Integridad Percepción que la actuación de los miembros de la FAC es transparente y demuestra coherencia, profesionalismo, honestidad y dedicación en el cumplimiento de la misión encomendada, actuando con honor y respeto en todo momento y situación, desde la investidura militar o de funcionario público.		Vocación de servicio Sentimiento de patriotismo, disposición para ayudar a otros permanentemente de manera desinteresada y dispuesto a sacrificarse para dar cumplimiento a la misión institucional.



Dimensión Gestión de Procesos		
Racionalidad Es la capacidad institucional en el manejo de los procesos con agilidad, simplicidad, efectividad, y aprovechamiento de los recursos; permitiendo la fluidez y evitando la burocracia.	Agilidad en la toma de decisiones Es la capacidad que tiene la institución para analizar, elegir y determinar una acción de manera oportuna basada en información de calidad.	Comunicación efectiva. Capacidad de transmitir de manera activa la información, facilitando la interacción y cooperación a nivel interno y externo de la organización para dar agilidad a los procesos y el logro el éxito los objetivos.
Sinergia de procesos Capacidad de la institución para diseñar procesos que faciliten la cooperación efectiva y garantizando el logro de los objetivos.		

Dimensión Gestión Estratégica		
Modelo integrado de Gestión Marco de referencia que le facilita a la institución dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional para generar resultados de impacto acorde a las necesidades del país garantizando la calidad en el servicio	Innovación Es la adopción de prácticas que incluyen la generación, desarrollo e implementación de nuevas ideas y de mejora de procesos, así como la flexibilidad de la institución para promover e incorporar nuevas ideas.	Gestión del Conocimiento Proceso para adquirir, organizar, distribuir y compartir el conocimiento entre los colaboradores de la institución, garantizando la continuidad de los procesos y la mejora en los servicios, el desempeño y los resultados institucionales
Seguridad La FAC promueve la preservación de la vida y a la conservación de los recursos asignados a la Institución, toma medidas para mitigar riesgos y cumplir la misión con las menores pérdidas posibles.		

Dimensión Capacidades Organizacionales		
Aliados Estratégicos Es la interacción de la institución con otras Fuerzas Militares y organizaciones del ámbito aeroespacial a nivel nacional e internacional, en temas de tecnología, investigación en el área de talento humano, doctrina y demandas del entorno.	Capacidad Prospectiva Es la capacidad organizacional de ser una Fuerza proactiva y proyectada al futuro, permitiendo un alto nivel de innovación desarrollando y explorando nuevas alternativas de ejecución de los procesos	Trabajo Colaborativo Es la capacidad de la institución para estimular dinámicas organizacionales internas y externas que permiten la participación de las personas con iniciativas innovadoras, tejiendo relaciones colaborativas y de confianza que estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas de la organización.



METODOLOGÍA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La interpretación de los resultados de la medición de Cultura Institucional, se realiza a través del análisis de las 5 dimensiones y 21 determinantes que conforman el Instrumento.

Calificación del Cuestionario de Cultura Institucional:

Para obtener la calificación de la Cultura Institucional se otorgó una valoración numérica a cada opción de respuesta, quedando una escala de 1 a 10.

En esta valoración cuantitativa debe haber correspondencia con la direccionalidad de la afirmación, es decir, a mayor apropiación de la cultura Institucional, mayor puntaje en la valoración numérica. Luego, este valor se multiplica por 100, para obtener las puntuaciones en términos de porcentaje.

Interpretación de los Resultados

La interpretación del resultado se realiza de acuerdo con la clasificación definida por la Subdirección de Evaluación y Desarrollo, representada por un semáforo, con los siguientes valores de referencia:





DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La medición de Cultura Institucional realizada en la Fuerza Aeroespacial Colombiana, se desarrolló en la semana comprendida entre el 28 de julio al 04 de agosto del año 2025, alcanzando una muestra total de 8066 personas conformada por el personal de oficiales, suboficiales y personal civil de la fuerza, distribuidos en nueve grupos específicos, definidos por los cuerpos que conforman la Fuerza. (Oficiales de Vuelo, de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas, Logísticos, administrativos, Suboficiales de Seguridad y Defensa de Bases, logística aeronáutica, cuerpo técnico aeronáutico, administrativos y personal Civil).

RESULTADOS CULTURA INSTITUCIONAL FAC – 2025



Gráfico 1. Resultados Cultura Institucional FAC -2025

La Fuerza Aeroespacial Colombiana obtuvo un nivel de apropiación de la Cultura Institucional del 88.7%, ubicándose como una fortaleza según la metodología de semaforización utilizada; ello indica que en términos generales los elementos de la Cultura Institucional evaluados desde las dimensiones y determinantes, presentan un alto nivel de apropiación por parte de los miembros de la Institución. En otras palabras, el personal de la Fuerza Aeroespacial se identifica con los principios, valores, creencias y normas que orientan el comportamiento de sus colaboradores y que son visibles a través de las prácticas organizacionales.



RESULTADOS DE APROPIACIÓN DE CULTURA INSTITUCIONAL POR COMANDOS, UNIDADES MILITARES Y GRUPOS AÉREOS-2025

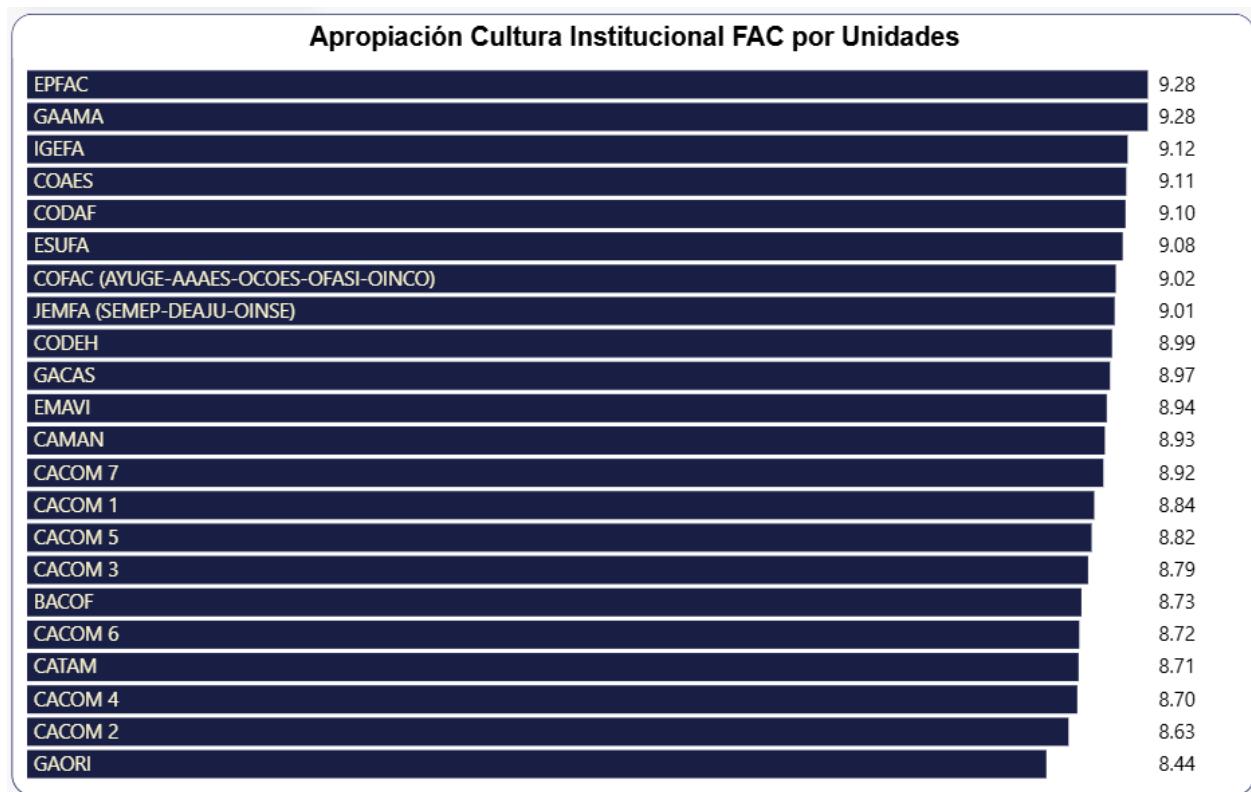


Gráfico 2. Resultados Cultura Institucional FAC por Unidades -2025

Los resultados representados en la gráfica anterior evidencian un alto grado de alineación y apropiación de la Cultura Institucional por parte del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. La mayoría de las unidades evaluadas se posicionan dentro del rango de fortaleza, según los criterios establecidos en la escala de semaforización utilizada para la medición. Una excepción es la Unidad GAORI, que se ubica en el nivel de "oportunidad de mejora"; no obstante, su resultado (84,4%) se encuentra a 0,6 puntos porcentuales del umbral de fortaleza, lo cual sugiere un nivel de apropiación cercano al estándar esperado.

Entre las unidades con mayor grado de interiorización y compromiso con los valores organizacionales se destacan: EPFAC (92,8%), GAAMA (92,8%), IGEFA (91,2%), COAES (91,1%) y CODAF (91,0%), todas ellas con puntajes superiores al 90%, lo que indica un fortalecimiento significativo de la Cultura Institucional en estos contextos específicos.



PROMEDIO DE APROPIACIÓN POR DIMENSIONES

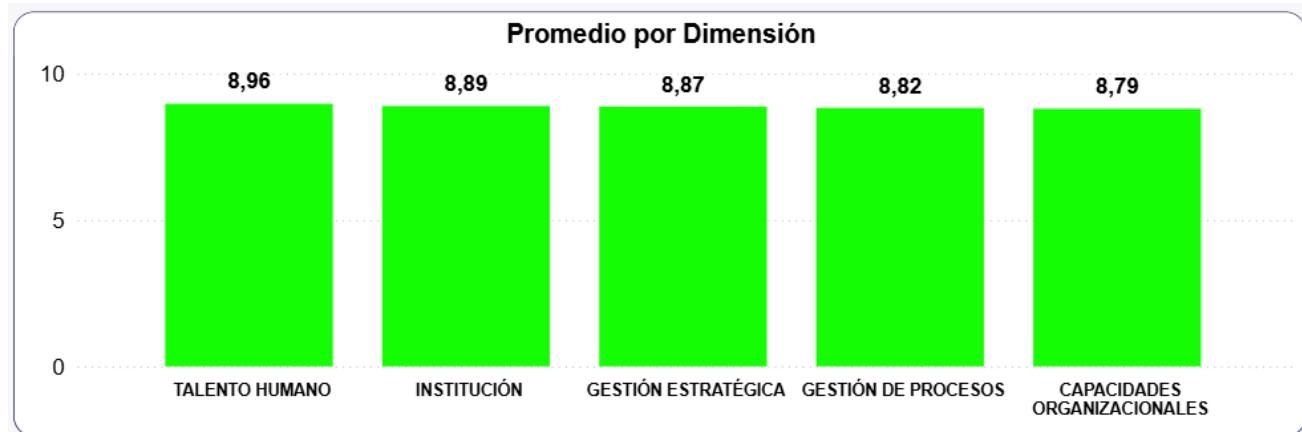


Grafico 3. Promedio de apropiación por dimensiones FAC-2025

Los resultados indican que las dimensiones con mayor nivel de apropiación corresponden a Talento Humano (89,6%) e Institución (88,9%). Estos puntajes reflejan una percepción generalizada sobre la presencia de un recurso humano altamente competente, comprometido y orientado al servicio, cuyo comportamiento se encuentra alineado con los principios y valores organizacionales. Asimismo, se evidencia una cultura institucional que promueve la justicia, la equidad, el valor, el honor y prácticas de liderazgo que fortalecen las capacidades de los comandantes para inspirar, innovar y liderar procesos de transformación organizacional.

En concordancia, las dimensiones de Gestión Estratégica y Gestión de Procesos también presentan niveles elevados de apropiación, lo que sugiere una adopción efectiva de prácticas organizacionales orientadas al cumplimiento normativo, la mejora continua y la búsqueda de la excelencia operativa, aspectos clave para la sostenibilidad y proyección a largo plazo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Por otro lado, aunque la dimensión de Capacidades Organizacionales obtuvo el puntaje más bajo (87,9%), este valor aún se encuentra dentro del rango de fortaleza según la escala de semaforización. No obstante, al desagregar los datos, se observa que los suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico reportan una apropiación ligeramente inferior (86,0%). Particularmente, en la especialidad de Mantenimiento Aeronáutico, el nivel de apropiación se ubica en 84,2%, lo que la posiciona dentro del rango de oportunidad de mejora. Esta percepción se acentúa en los grados de Técnico Tercero (81,3%), Técnico Segundo (82,2%) y Técnico Cuarto (84,9%), en quienes se evidencia la necesidad de fortalecer el desarrollo del personal mediante la implementación de proyectos estratégicos, así



como la adopción de nuevas tecnologías y procedimientos que contribuyan al mantenimiento de los estándares de excelencia institucional.

PROMEDIO POR DETERMINANTES

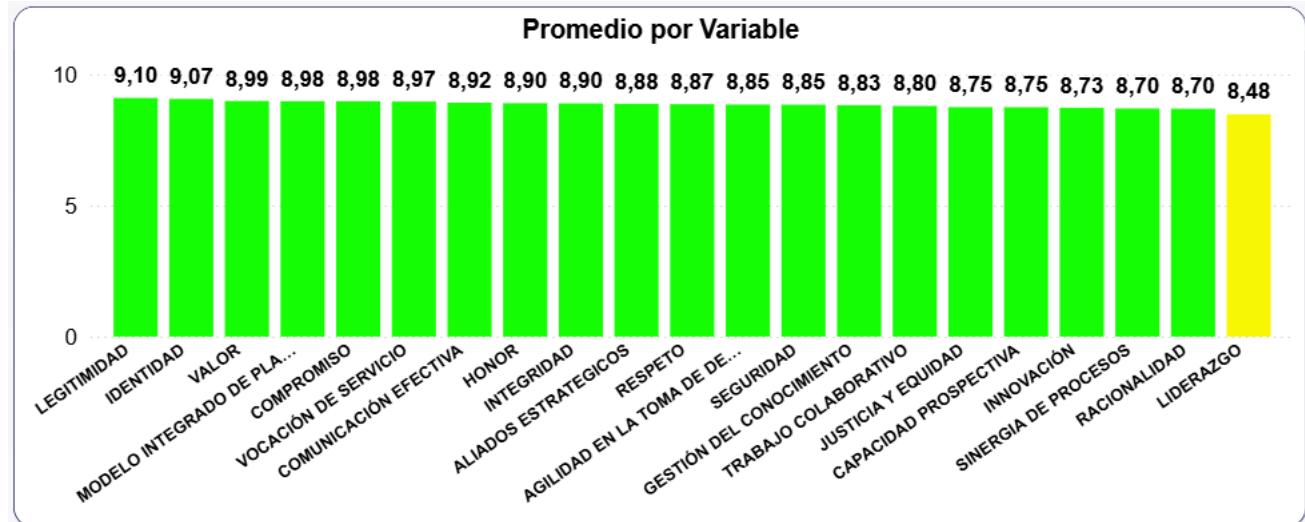


Gráfico 4. Resultado promedio por determinantes FAC-2025

La gráfica presentada expone los niveles de apropiación asociados a los determinantes estructurales de la Cultura Institucional de la Fuerza. Dentro de estos, se destacan como fortalezas las dimensiones de Legitimidad (91,0%), entendida como la percepción de que la institución actúa con ética, legalidad y credibilidad ante la sociedad; Identidad (90,7%), asociada al sentido de pertenencia y orgullo institucional de los colaboradores; y Valor (89,9%), que refleja el reconocimiento de principios y comportamientos que sustentan la cultura organizacional.

En términos generales, los determinantes evaluados evidencian altos niveles de apropiación, con puntajes que en su mayoría superan el 85%. No obstante, la dimensión de Liderazgo se posiciona como la única variable que presenta una oportunidad de mejora clara (semáforo amarillo), con un resultado de 84,8%, siendo el puntaje más bajo entre los determinantes evaluados. Este hallazgo se fundamenta en la percepción de los colaboradores respecto al ítem: "En la FAC, los comandantes son líderes inspiradores al vivenciar los valores institucionales, convirtiéndose en ejemplo a seguir".

El análisis desagregado revela que tres de los diez cuerpos funcionales que componen la institución identifican el liderazgo como un aspecto que requiere fortalecimiento. Específicamente, se observan niveles más bajos de apropiación en: Suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico (81,8%), Oficiales del Cuerpo de Vuelo (84,2%) y Personal Civil (84,9%). Estas percepciones son más



pronunciadas en los grados subalternos de oficiales (Tenientes y Capitanes), oficiales superiores (Mayores), suboficiales en los grados de Técnico Cuarto, Tercero y Segundo, así como en el personal civil clasificado como Auxiliares de Apoyo (AS y TI). Estos resultados sugieren la necesidad de intervenciones específicas orientadas al fortalecimiento del liderazgo inspirador dentro de los distintos niveles jerárquicos de la FAC.

PROMEDIO POR CUERPO



Grafico 5. Resultado promedio por Cuerpo FAC-2025

La medición de la Cultura Institucional se llevó a cabo considerando los diferentes grupos poblacionales que integran la Fuerza Aeroespacial Colombiana, distribuidos entre Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales y Personal Civil, clasificados a su vez por Cuerpos funcionales. Los resultados presentados en la gráfica reflejan que los niveles más altos de apropiación se registran en los Soldados Profesionales, los Suboficiales del Cuerpo Logístico Aeronáutico y del Cuerpo Administrativo, seguidos por los Oficiales, y en último lugar, el Personal Civil.

Específicamente, el mayor nivel de apropiación corresponde a los Soldados Profesionales con un 91,7%, seguido por los Suboficiales del Cuerpo Logístico Aeronáutico (91,5%), los Suboficiales del Cuerpo Administrativo (90,9%) y los Oficiales del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas (90,6%). En contraste, aunque aún dentro del rango de fortaleza, los niveles más bajos se observan en el Personal Civil (87,3%) y en los Suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico (87,1%).

Estos resultados sugieren que, si bien la Cultura Institucional es percibida de forma positiva en todos los grupos poblacionales, existen variaciones en el nivel de apropiación que podrían estar relacionadas con las diferencias en los roles, contextos operacionales, niveles de liderazgo percibido y oportunidades de participación en los procesos institucionales. Este análisis permite identificar segmentos donde podrían diseñarse estrategias específicas de fortalecimiento cultural.



A continuación, se describen las características en los cuerpos con mayor y menor porcentaje de apropiación de Cultura Institucional en la FAC:

Soldados Profesionales (91.7%) Suboficial Cuerpo Logístico Aeronáutico (91.5%) y Suboficiales Cuerpo Administrativo (90.9%)

Los cuerpos que reportan los más altos niveles de apropiación de la Cultura Institucional evidencian fortalezas diferenciadas en dimensiones y determinantes clave. En el caso de los Soldados Profesionales, los puntajes más altos se concentran en las dimensiones de Talento Humano e Institución, así como en los determinantes de Valor, Seguridad e Identidad, lo que refleja un fuerte sentido de pertenencia, confianza en los procesos institucionales y una alineación ética con los principios organizacionales.

Para los Suboficiales del Cuerpo Logístico Aeronáutico, las dimensiones más representativas son Legitimidad, Comunicación Efectiva e Identidad, indicando claridad en la transmisión de la información, cohesión organizacional y confianza en la legalidad y ética institucional. Por su parte, los Suboficiales del Cuerpo Administrativo destacan en Legitimidad, Identidad y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que sugiere una orientación clara hacia la planificación estratégica y mejora continua. Estos hallazgos permiten concluir que, aunque el nivel general de apropiación es alto, cada cuerpo manifiesta fortalezas específicas que responden a sus roles, dinámicas operacionales y funciones dentro de la estructura organizacional. Esto evidencia un proceso de apropiación diferenciado, pero alineado con los objetivos estratégicos y culturales de la institución.

Por otro lado, si bien la apropiación de la Cultura Institucional en general se mantiene dentro de los rangos de fortaleza, ciertas unidades requieren atención e intervención específica. En el caso de CACOM 4 y CACOM 6, se identifican áreas de oportunidad de mejora en el personal de Suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico, Suboficiales del Cuerpo Técnico de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas, y Suboficiales del Cuerpo Logístico Aeronáutico.

Asimismo, en unidades como CACOM 7, ESUFA y GAORI, se recomienda fortalecer los procesos de apropiación cultural en los Oficiales del Cuerpo de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas, Oficiales Administrativos, Oficiales del Cuerpo de Vuelo, así como en Suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico, los cuales presentan resultados dentro del rango de oportunidad de mejora



(semaforización amarilla). Estas áreas específicas requieren intervenciones focalizadas que promuevan el liderazgo, la motivación intrínseca y la alineación con los valores institucionales.

Suboficiales Cuerpo Técnico Aeronáutico (87.1%) y Personal Civil (87.3%)

De otro modo, aunque el nivel de apropiación de la Cultura Institucional a nivel de toda la Fuerza se clasifica como una fortaleza, los resultados evidencian que los Suboficiales del Cuerpo Técnico Aeronáutico y el Personal Civil son los grupos poblacionales con los índices más bajos de apropiación. Específicamente, la dimensión de Capacidades Organizacionales presenta una oportunidad de mejora en el personal Suboficial, mientras que entre los determinantes que se presentan como una oportunidad de mejora se encuentra el liderazgo, con un puntaje del 81,8%, en nivel de semaforización amarilla.

En el caso del Personal Civil, se observa una situación similar: las variables de Justicia y Equidad (84,9%) y Liderazgo (84,9%) también se encuentran en el rango de oportunidad de mejora, lo que indica percepciones de falta de equidad y necesidad de fortalecimiento en el liderazgo institucional, aspectos que pueden incidir negativamente en la confianza organizacional y en el sentido de pertenencia. Estos hallazgos sugieren que, aunque la Cultura Institucional es sólida en términos generales, existen subgrupos específicos con menores niveles de identificación y alineación con los valores y prácticas organizacionales.

Asimismo, se destaca la importancia de consolidar una cultura donde los comandantes y líderes actúen como referentes éticos y conductuales, vivenciando activamente los valores de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, lo cual es fundamental para potenciar a la Institución y mejorar la percepción cultural en los grupos con menor apropiación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de los resultados de la medición de la Apropiación de la Cultura Institucional de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC) para el año 2025 evidencia un avance significativo en el proceso de consolidación cultural de la institución. El nivel de apropiación alcanzó un 88,7%, lo que representa un incremento de 1,5 % respecto al resultado obtenido en el año 2024 (87,2%), consolidando así una tendencia positiva de crecimiento y ratificando que las estrategias implementadas han tenido un impacto favorable en la cohesión organizacional y en el



fortalecimiento de los principios institucionales.

Este aumento refleja que las acciones orientadas al desarrollo de competencias, la gestión del talento humano y la consolidación de valores han generado resultados visibles, potenciando la percepción de la FAC como una institución creíble, sólida y con alto reconocimiento social. Un factor relevante en este progreso ha sido la incorporación de Soldados Profesionales al personal de la Fuerza. Esta población, caracterizada por su juventud, respeto, compromiso y pasión por la misión institucional, ha contribuido significativamente a la apropiación cultural, evidenciando de manera clara la vivencia de valores, integridad, institucionalidad y sentido de pertenencia, elementos que han reforzado la cohesión y el dinamismo de la cultura organizacional.

Si bien el panorama general es altamente favorable, la medición permitió identificar aspectos que requieren atención focalizada para asegurar la continuidad de este proceso de fortalecimiento. La dimensión de Capacidades Organizacionales, aunque clasificada en la franja verde con un 87,9%, se posicionó como la de menor puntuación, lo cual subraya la oportunidad de promover estrategias para fortalecer alianzas de trabajo, desarrollo de tecnología y procedimientos, así como la creación de proyectos y gestión de conocimiento con el fin de seguir siendo referente regional e internacional.

Por otra parte, el determinante Liderazgo (84,8%) se ubicó en la categoría de oportunidad de mejora, siendo la única clasificada en la semaforización amarilla. Este resultado resalta la importancia de fortalecer las prácticas organizacionales orientadas al desarrollo de competencias del mando en los diferentes niveles, de manera que los comandantes y líderes ejerzan una influencia positiva, fundamentada en el ejemplo, la disciplina, la autoridad legítima y la capacidad de impulsar procesos de mejoramiento organizacional. Para poder cumplir en este propósito, se recomienda potenciar los Planes de Desarrollo Individual (PID) dirigidos a Comandantes de Unidad y de Grupo, así como diseñar e implementar programas de entrenamiento específicos para mandos medios (oficiales y suboficiales), estos últimos se relacionan a los grados Capitán y Teniente de la categoría oficial quienes en la variable Liderazgo puntuaron 82,1% y 83,6% respectivamente, así como en la categoría Suboficial los grados Técnico Tercero (79,9%) y Técnico Cuarto (82%), ubicándose como oportunidad de mejora, lo cual hace un llamado a orientar los diferentes esfuerzos de intervención en esta población con el fin de generar un empoderamiento de sus funciones y en la consolidación de una cultura de liderazgo alineada con los valores y la misión institucional.



Se considera importante integrar el liderazgo como eje transversal en la gestión de procesos y en la toma de decisiones, capacitando a los comandantes y líderes no solo para "cumplir", sino para inspirar e influenciar, con visión y estrategia, entendiendo que ser militar no solo implica ejecutar órdenes, sino comandar con autoridad moral y ejemplo, basado en principios como el honor, el respeto y la integridad. En este sentido, es fundamental que quienes ejercen funciones de mando comprendan que ser militar implica liderar con autoridad moral, operativa y estratégica, siendo garantes de los principios institucionales. El fortalecimiento del liderazgo, alineado con los valores y la misión de la Fuerza, es esencial para consolidar una cultura organizacional más cohesionada, resiliente y eficaz ante los desafíos actuales y futuros.

Finalmente, este proceso de mejora continua permitirá no solo mantener la Cultura Institucional dentro del umbral de fortaleza, sino también proyectar a la FAC hacia estándares superiores de excelencia y sostenibilidad cultural, garantizando que la organización cuente con comandantes y líderes inspiradores, personal altamente comprometido y estructuras organizacionales adaptadas a los retos estratégicos. La consolidación de esta cultura robusta será el pilar fundamental para impulsar el cumplimiento de la estrategia de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, contribuyendo a su posicionamiento como una institución moderna, legítima y altamente confiable ante la sociedad colombiana.

Subdirección de Evaluación y Desarrollo
Jefatura Administración de Personal.